美国陆军人力资源管理系统发展及启示

刘光达[1]，潘雨[1,2]，潘琳[1]，姚锋[1]
[1]国防科技大学系统工程学院，湖南 长沙 410073；
[2]31461 部队，辽宁 沈阳 110000

摘要：[目的/意义]陆军综合人事和薪酬系统(Integrated Personnel and Pay System-Army，简称 IPPS-A)是美国陆军整合了各种独立的人事、薪酬管理的人力资源管理系统，了解和分析其发展历程和功能特点，为我军人力资源管理系统建设提供参考和借鉴。[方法/过程]利用文献调研法梳理 IPPS-A 的发展历程，对其特点及功能进行分析。[结果/结论]了解美国陆军人力资源系统的发展和应用，对促进我军人力资源管理体系建设、人力资源管理系统开发具有重要的借鉴和启示意义。

关键词：美国陆军，人力资源管理系统，IPPS-A，启示
中图分类号：：C931.6

chinaXiv:202308.00038v1

1 引言

世界各大国军队都面临着信息化部队建设的实际需求，对未来智能化部队的发展提出了自己的设想，并对人才队伍的建设未雨绸缪以争取未来战争的主动权[1]。近年来，美军为了打赢所谓“人才之战”,维持竞争优势，运用现代信息技术充分发掘军事人员所特有的知识，技能与行为特征，对人才的获取，选拔与使用实行数字化与市场化机制，军事人员现代化水平与战备水平明显提高[2]。

2023 年 1 月，美国陆军在全陆军范围内推出了新的人力资源平台—陆军综合人事和薪酬系统(Integrated Personnel and Pay System-Army，简称 IPPS-A)[3]。该系统是美国陆军面向 21 世纪的人力资源、薪酬、人事和人才管理系统，为管理超过一百万的美国陆军官兵实现了从人力资源管理到人才管理的转变[4]，对促进我军人力资源管理体系建设、人力资源管理系统开发具有重要的借鉴和启示意义。

2 美国陆军人力资源管理系统发展历程

上世纪 80 年代，美军开发出标准部署与部门人事报告系统（SIDPERS）并开始利用信息系统对人力资源进行管理，它向美军提供人力资源管理功能，但是这个系统在各个单位拥有不同的数据库，例如美国陆军现役、预备役、陆军国民警卫队等都拥有自己独立的数据库，每一个数据库都具有 SIDPERS 或者它的变体名称，所以各个数据是互不相容的。2003 年 9 月美国防部与军工生产商诺斯罗普·格鲁曼公司签约 2.81 亿美元，开始人力资源系统研发与整合。美国防部长办公室于 2005 年 9 月通过了一个重组计划，以支持国防军事人力资源综合系统（DIMHRS）体系的发展，DIMHRS 是为了提供更加精确、更加及时的薪酬服务。美国防部原定自 2008 年 10 月份起部署 DIMHRS，但是美国政府问责局在 2008 年 9 月份的一份报告中表示，DIMHRS 在设计与执行上不一定能达到要求，出现了问题。美国国防部打算部署 DIMHRS 已延迟 4 次，到 2009 年 5 月前该系统中出现的问题仍悬而未决，美国国防部终于确定 DIMHRS 将不进行统一部署和

作者简介：刘光达，硕士，Email：116439799@qq.com。潘雨，博士后。潘林，博士。姚锋，研究员，博士，博士生导师，通信作者，Email：yaofeng@nudt.edu.cn

执行，并于 2010 年 2 月份宣布撤销该方案。但是，美军利用该系统实施人力资源管理的步伐并没有停止，陆军也开始向陆军综合人事薪酬系统（IPPS-A）发展研究转变。

IPPS-A 的首个版本于 2015 年成功部署，覆盖了陆军现役、国民警卫队和预备役部队，实现了与 15 个人事系统的相互连接，并建立了一个可靠的基础数据库用于存储人员数据。IPPS-A 的第 2 个版本于 2019 年 2 月份提供给美国陆军国民警卫队使用，该版本系统为官兵提供了在线移动自助服务，并通过商业网络为官兵和指挥官提供了信息安全保障。该系统有效整合了美国陆军大约 160 个主要业务流程与工作模块，涉及人力资源管理和薪酬计算、发放等工作。IPPS-A 第 3 版本原计划于 2021 年 12 月发布，计划把现役和预备役组件集成到系统中，扩展人力资源、人才、数据和薪酬功能，同时兼容旧版系统。然而，因为开发过程中的技术问题和国民警卫队使用的反馈，系统的某些部分未能按预期完成，IPPS-A 第 3 版本发布计划向后推迟[5]，直到 2023 年 1 月 IPPS-A 实现了在美国陆军的全面推广[3]。

3 IPPS-A 系统主要功能及特点

IPPS-A 系统是为美国陆军开发的一项整合了各种独立的人事、薪酬系统的综合性人力资源管理系统。该系统通过数字化和自动化流程，减少人力资源管理的复杂性和繁琐性，提高数据的准确性和及时性[6]。IPPS-A 系统采用“数据驱动”决策模式，从本质上改进了军队人员管理模式，较好地解决了前一代系统版本过多，数据兼容性不强、界面复杂、人工成本高的问题，大大提高了人力资源信息化管理的效率和人才培养水准，是美国陆军人力资源信息技术革命性跨越的代表[7]。

3.1 IPPS-A 系统主要功能

IPPS-A 系统基于 Oracle 甲骨文公司研发的 PeopleSoft 平台开发，具有人才管理与薪酬核算与发放、培训与教育记录、统计分析和报告等功能[8-10]。

人才管理。IPPS-A 系统集成了职业生涯规划和继任计划工具（CM/SP-T），利用人工智能和机器学习技术为人才管理提供数据支持。这一工具通过准确抓取官兵学历，技能和经验信息来建设个人军事人才档案并向各级指挥员展示人才储备概况。CM/SP-T 数据信息有助于部队对人才进行更加智能地决策，使指挥官能够对编队内有关方面的人才有所了解，以便作出更加明智的决定。

薪酬核算与发放。IPPS-A 支持薪酬自动核算、薪酬明细和报表统计，方便管理者进行薪酬分析和统计。此外，IPPS-A 支持绩效管理的自动化和标准化过程，通过绩效管理激发官兵的积极性和创造力。

培训与教育记录。IPPS-A 提供官兵培训和教育经历的记录和跟踪功能，包括课程完成情况、资格认证、专业发展等信息的记录和管理。同时提供职业发展规划的跟踪和记录功能，可辅助挖掘和为军队储存人才。

统计分析和报告。IPPS-A 为集成数据提供了强大的数据分析功能，可以生成各种可视化统计分析报告，辅助领导者更好地挖掘官兵的能力、潜力和发展需求，为美军实施精细人才管理提供了基础。

人员部署和调配。IPPS-A 可以处理官兵部署和调配的相关事宜。管理者通过平台可以查询和安排官兵的部署情况，并根据官兵的技能和资质对部署进行适当调整。

chinaXiv:202308.00038v1

3.2 IPPS-A 系统主要特点

IPPS-A 系统并非是普通信息技术的系统展现，它是以数字化技术的运用与赋能为依托，将其运用到人力资源管理各功能领域中，以达到数据驱动管理效能改进与不断发展的目的。

自动化工作流。IPPS-A 系统将各项业务流程整合为工作流，贯穿于整个数据链，确保流程的顺畅和高效。通过数字化和自动化的流程，简化了人力资源和薪酬管理过程。业务部门可以按照权限逐级核准和处理各类人事，福利和财务业务，各层级指挥官可以按照分管领域独立设置任务，并以集成工作流的方式下发至所涉单位和个人节点账号中。官兵个人信息中非涉密部分与地方有关部门直接连接，在官兵退出现役时，能够完整、准确、及时地将个人信息传递给地方系统。

审计跟踪监督。在 IPPS-A 系统中，工作流程起着关键作用，规范和约束人力资源和薪酬交易流程，确保合规性和准确性。通过定义流程、利用工作流引擎控制交易执行顺序，并激活相应步骤，该系统有效管理交易全过程。审计可追溯性是 IPPS-A 的重要特点，系统记录用户操作的日期和时间戳信息，确保交易可追溯和审计。时间戳记录提供完整的审计跟踪，为进一步的审计分析提供可靠数据基础。IPPS-A 的审计跟踪功能保障了军队和审计实体的合规性，满足审计准备标准并具备可审计性。

改善用户体验。IPPS-A 通过移动终端进行接入，使官兵能够在移动端方便的获取并管理个人信息，申请休假，查看薪酬明细，管理者还能更加方便的对官兵状态，升迁等进行追踪与管理，整个过程自动化，无纸化，透明化，更好地提升了用户体验。

智能职业规划。所集成的 CM/SP-T 工具可基于军事人才评估情况，利用机器学习算法和大数据技术来综合权衡部（分）队编配情况，为人事部门制订个人职业规划、培训教育方案以及继任者计划，提供指挥员较好的人才信息流和增加选用、分配、晋升的透明度，以实现招募并留用高质量人才，从而实现人员管理向人才管理的转变。

统一的数据库。IPPS-A 建立了一个统一的、实时的人力资源数据库，通过系统可以集中存储和管理官兵的教育背景、晋升情况等信息，为统计分析和决策制定提供数据支撑。IPPS-A 的在美国陆军的全使用将取代 30 多个陈旧的人力资源和薪酬系统，消除 300 多个数据交换接口，使得人员和薪酬管理结合成为单一的“数字交易”。

4 启示思考

美军注重官兵的发展和成长，强调军事战略性人力资源规划，重视官兵的参与和激励，鼓励美军内人才流动和多样性[2]，综合人事和薪酬系统 IPPS-A 的发展运用是美军人力资源管理领域的重要突破，对促进我军人力资源管理体系建设、人力资源管理系统开发具有重要的借鉴和启示意义。

4.1 构建我军现代化创新人力资源管理体系

秉承人才致胜、持久创新、优化配置等理念，积极构建理念先进、系统完备、科学规范、运行有效、智能高效的现代创新军事人力资源管理体系，推动人力资源管理系统管理能力快速生成，为制胜未来战争奠定坚实人才管理基础。以创新的管理体系、科学的组织模式、制度安排和运行机制，盘活、调动和发挥军事人力资源的巨大潜能，挖掘军事人力资源的潜质，让现代军事人力资源在强军兴军的实践中活力迸发、人才涌现。

chinaXiv:202308.00038v1

4.2 推进我军人力资源系统数智化建设

随着军事人力资源领域相关信息化项目建设的推进，目前军事人力资源建设已初步具备信息化、网络化、数据化基础。推进以先进技术推动军事人力资源管理向数智化转型升级，亟需依托人力资源管理系统运用人工智能技术，实现统一权威、精准高效、联合开放、安全可信的数智化能力，实现人力资源管理到人才管理的真正转变。

4.3 开发技术赋能的一体化人力资源管理平台

开发技术赋能的一体化人力资源管理平台，集中统一管理军事人力资源。引入大数据、人工智能和区块链等先进技术手段，构建人才数据共享、界面人性化、辅助决策智能化、存储云端化、应用多元化、融合发展和开放共建的一体化人力资源管理系统。充分集成制度规范、数据资源、信息系统等已有基础建设，突破一系列的关键科学问题，通过技术赋能推动政策制度体系优化，促进模式重塑和流程再造，确保各大场景人力资源能力有效行程，助推人力资源专业化、精细化、科学化管理跨越式发展。

4.4 形成人力资源管理向人才管理的理念转变

积极转换建立人才管理理念，形成从“官兵”到“人才”、从“管人员”到“管人才”的转变。以能力价值为标准，以人岗适配为目标，最大程度发挥官兵潜能，逐步实现赢得“人才之战”的目标。依托一体化人力资源管理平台构建单位-人才匹配流程，模拟市场机制打造军内“人才池”，在“人才池”内配置人才推荐、岗位适配人才推荐、人才评估等人才管理模块，引导人才流动，实现人才供求的灵活科学选配，并转变为需求驱动的人岗匹配模式，提高人才配备的准确度。形成人尽其才、才尽其用的局面，促进军事人力资源转化为战斗力，将我军的政治优势、组织优势、管理优势转化为人才优势、发展优势、打赢优势。

参考文献

[1] 王文利.美国陆军新一轮人才管理创新与经验研究[J].中国人事科学,2021,(10): 62-71

[2] 李丛禾.美军人力资源管理现代化举措探析[J].基层政治工作研究,2022,(9): 67-69

[3] The Army's Long-Awaited New Pay and HR System Is Here [EB/OL].(2023-01-17) [2023-07-10].https://www.military.com/daily-news/2023/01/17/armys-long-awaited-new-pay-and-hr-system-here.html

[4] Johnson, Gregory.Bringing Army HR Into the 21st Century.[J].Army Magazine,2021,Vol.71(1): 23-24

[5] Army Delays New One-Stop Personnel and Pay System After Year of Tech Headaches [EB/OL].(2021-10-08)[2023-07-10].https://www.military.com/daily-news/2021/10/08/army-delays-new-one-stop-personnel-and-pay-system-after-year-of-tech-headaches.html

[6] Eggers, Rebecca L.New U.S. Army Human Resources System Is the Change the Army and Its Soldiers Need.[J].Military Review,2022,Vol.102(5): 49-51

[7] 崔家堂.美陆军人事与薪酬综合系统浅析[J].基层政治工作研究,2022,(9): 70-71

chinaXiv:202308.00038v1

[8] Johnson, Gregory S..INNOVATION through AGILITY: PEO EIS uses Agile teaming to build the Army's Integrated Personnel and Pay System.[J].Army AL&T Magazine,2019,: 30-34
[9] Hickman, Timothy R..HR, Military Pay Uniting Under Same Umbrella.[J].Army Magazine,2017,Vol.67(8): 44-45
[10] Lee, Jung S..TALENT MANAGEMENT: Career Mapping and Succession Planning Tool.[J].Army Sustainment,2022,Vol.54(3): 36-39

作者贡献说明：

刘光达：收集、整理资料和信息，撰写文章；
潘雨：撰写部分章节，修改论文；
潘琳：提出部分观点，修改论文；
姚锋：确定选题与研究思路与框架，修改审定论文

chinaXiv:202308.00038v1

Development and Revelation of U.S. Army Human Resource Management System

Liu Guangda[1]，Pan Yu[1,2]，Pan Lin[1]，Yao Feng[1]
[1]School of System Engineering, National University of Defense Technology, Changsha 410073, China；
[2]Unit 31461，Shenyang 110000，China

Abstract:[Purpose/Significance]The Integrated Personnel and Pay System-Army (IPPS-A) is a comprehensive human resources management system in the United States Army that integrates various independent personnel and pay management systems. Understanding and analyzing its development history and functional features can provide reference and inspiration for the construction of our military’s human resources management system.[Method/Process]Using the method of literature review, we will outline the development history of IPPS-A and analyze its characteristics and functions.[Result/Conclusion]Understanding the development and application of the U.S. Army’s human resources system has important reference and enlightening significance for promoting the construction of our military’s human resources management system and the development of human resources management systems.

Keywords: United States Army,human resource management system,IPPS-A,revelation